

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini, perkembangan teknologi sudah mulai pesat pada dunia perekonomian sehingga dapat membuat persaingan semakin tinggi. Seiring dengan hal tersebut, manusia memegang peranan yang penting dalam semua proses kehidupan, karena manusia sangat pemikir, perencana, sekaligus pelaksana dalam segala hal kegiatan organisasi. Semakin didasari pula pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai aset dalam suatu organisasi. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan agar sumber daya manusia potensial yang dimiliki perusahaan dapat diarahkan secara efektif dan efisien sehingga dapat mempermudah menyesuaikan diri serta mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang, maupun yang telah terjadi dengan cepat. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari para karyawan sebagai bagian dari organisasi tersebut meskipun alat yang digunakan sangat canggih. Berbeda dengan benda mati seperti mesin, modal atau gedung dan lain-lain. Mengatur karyawan menjadi sangat sulit dan kompleks karena manusia memiliki pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang heterogen yang di bawa kedalam suatu organisasi.

Akan tetapi kesulitan ini akan menjadi suatu kelebihan jika manajemen organisasi dapat memanfaatkannya secara optimal. Dengan memberdayakan karyawan yang ada dan tujuan organisasi yang dapat dicapai. Latar belakang

budaya, sifat, kepribadian dari masing-masing karyawan yang menjadi suatu aset bagi organisasi asalkan organisasi tersebut bekerjasama, saling menyapa satu sama lain, dan jeli dalam memanfaatkan potensi karyawan sesuai dengan bidangnya. Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan pimpinan menemukan cara terbaik dalam memperkayakan para karyawannya agar mencapai tujuan lembaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena produktivitas merupakan bagian terpenting dalam usaha mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik lagi.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka pimpinan dari perusahaan harus memperhatikan dan menyikapi beberapa faktor antara lain pemberian Insentif, Keselamatan, Kesehatan, dan Keamanan Kerja (K3), dan Disiplin Kerja. Apabila ketiga faktor ini tercapai, maka karyawan akan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan baik yang akhirnya tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Perusahaan akan memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi baik dan hal ini akan membuat karyawan akan bekerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar di samping tunjangan lain yang telah disediakan oleh perusahaan. Bentuk pembayaran dan penghargaan atas kerja karyawan yang tepat akan menghasilkan pencapaian produktivitas yang lebih tinggi, hal itu mencakup sistem pemberian insentif yang tepat serta usaha-usaha lain untuk menambah semangat dan kepuasan kerja bagi karyawan.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat/sewaktu-waktu.

Oleh karena itu, upah insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang (Heidjrachman dan Husnan, 2011:161).

Kurangnya pemberian insentif Finansial akan menyebabkan para karyawan kurang semangat dalam bekerja. Seperti insentif dalam bentuk uang yaitu bonus, pemberian bonus tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan pada PT Karya Mina Putra Rembang, karena pemberian bonus tidak diberikan secara khusus kepada karyawan yang berhak menerima bonus tersebut, melainkan diberikan secara borongan (group). Pemberian insentif akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Karya Mina Putra Rembang, disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai upah yang diharapkan oleh karyawan. Faktor pemberian insentif ini dipandang penting oleh PT Karya Mina Putra Rembang, karena dapat menjadikan hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya karena karyawan tersebut merasa dihargai oleh perusahaan.

Faktor manusia merupakan faktor penentu keberhasilan dalam menjalankan visi, misi, dan dalam mencapai target perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang diberikan oleh perusahaan yaitu dengan pemberian Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja (K3) kepada para karyawan. Berbagai perusahaan menerapkan

Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja (K3) guna menciptakan lingkungan yang kondusif, dan bertujuan untuk mendukung proses peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Perlunya dilakukan usaha-usaha untuk melindungi keselamatan karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya, sudah lama dirasakan oleh pemerintah. Undang-undang Kecelakaan tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku tanggal 6 Januari 1951, yang disusul dengan Peraturan Pemerintah tentang Pertanyaan berlakunya Peraturan Kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Heidjrachman dan Husnan, 2011:245).

Kecelakaan adalah suatu peristiwa yang tak terencana, dan untuk tiap-tiap peristiwa tentulah ada sebab-sebabnya, meskipun mungkin diri sendiri belum bisa menemukannya. Kecelakaan akan mengakibatkan kerusakan, baik pada barang ataupun personalianya. Meskipun demikian perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah keselamatan kerja haruslah memperhatikan juga apabila hampir terjadi kecelakaan, meskipun tidak ada barang atau karyawan yang luka (Heidjrachman dan Husnan, 2011:249).

Di samping usaha untuk mencegah para karyawan mengalami kecelakaan, perusahaan perlu pula memelihara kesehatan para karyawannya. Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik maupun mental. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Sedangkan di PT Karya Mina Putra Rembang, yang bergerak di bidang perdagangan hasil laut dan pengolahan Ikan Beku, Ikan Kering & Rebusan, Ikan

Segar, Tepung Ikan dan Pemenuhan Bahan Baku Surimi, dalam hal ini pemimpin perusahaan harus memperhatikan alat perlengkapan Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3) para karyawan saat produksi sedang berlangsung. Karena, pada saat proses produksi karyawan ada yang menggunakan masker ada juga yang tidak menggunakan masker sehingga bau ikan yang menyengat atau bau amis ikan bisa mengganggu pernafasan dan dapat menimbulkan penyakit pada karyawan. Sedangkan kurangnya perhatian dari pimpinan PT Karya Mina Putra Rembang terhadap Produktivitas kerja karyawan pada unit *Frozen* yaitu terbatasnya ketersediaan jaket untuk dipakai diruang produksi *Frozen*, yang dimana kesehatan dan keamanan karyawan harus diperhatikan dan yang terutama adalah karyawan tersebut harus benar-benar sehat, karena didalam ruang produksi *Frozen* karyawan harus bekerja dibawah tekanan suhu yang sangat dingin dan benar-benar membutuhkan tenaga yang sehat dan kuat. Sehingga perusahaan harus benar-benar memperhatikan kondisi kerja dan kesehatan para karyawan serta dapat menanggulangi limbah dari ikan tersebut. Dengan demikian nampaklah bahwa usaha pemeliharaan lingkungan yang sehat sangat perlu, bukan hanya untuk kepentingan karyawan, tetapi juga bagi masyarakat sekitarnya.

Disiplin Kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif (Siagian P, 2011:305).

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Kondisi karyawan yang ada di PT Karya Mina Putra Rembang saat ini belum mempunyai produktivitas kerja yang maksimal, karena masih banyak karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan, absen yang tinggi tanpa menggunakan surat izin dan suasana yang kurang kondusif di unit produksi Pindangan dan Frozen akan menimbulkan karyawan tidak betah atau kurang nyaman diruangan tersebut sehingga karyawan bermalasan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yop Harris (2014) tentang “Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT Arina Multi Karya Cabang Pekanbaru”. Dengan menggunakan metode penelitian regresi linier berganda, yang disimpulkan bahwa : pelatihan dan insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji t pada variabel pelatihan (X_1) bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Busyairi, dkk (2014) tentang “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Dengan menggunakan penelitian deskriptif metode survey dan Analisis Regresi berganda, yang disimpulkan bahwa: variabel Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Variabel Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel

Produktivitas Kerja (Y). Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas Kerja (Y) secara Bersama-sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Roni Faslah dan Meghar Trembari Savitri (2013) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk”. Metode penelian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi terjangkau penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT Kabelindo Murni, Tbk, sebanyak 139 orang. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan: (1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, (3) Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama.

Dari uraian di atas, peneliti berfokus pada Produktivitas Kerja, sebagai objek penelitiannya di PT Karya Mina Putra Rembang. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya tugas pimpinanlah untuk memberdayakan semua sumber-sumber yang ada di dalam perusahaan, terutama sumber daya manusianya melalui Pemberian Insentif, Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3), dan Disiplin Kerja. Dengan adanya pemberian Insentif, Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja (K3), dan Disiplin Kerja dari perusahaan, karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban atau dengan kata lain dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“ANALISIS PENGARUH INSENTIF, KESELAMATAN, KESEHATAN DAN KEAMANAN KERJA (K3), DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UNIT PRODUKSI PT KARYA MINA PUTRA REMBANG”**.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdiri dari Insentif, Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3), dan Disiplin kerja.
- 1.2.2. PT Karya Mina Putra Rembang bergerak di bidang perdagangan hasil laut dan pengolahan ikan kering maupun ikan segar.
- 1.2.3. Penelitian ini akan dilakukan dengan melibatkan responden dari kalangan karyawan unit Produksi PT Karya Mina Putra Rembang.
- 1.2.4. Responden adalah karyawan unit produksi Pindangan dan *Frozen* di PT Karya Mina Putra Rembang.

1.3. Perumusan Masalah

Produktivitas kerja karyawan dalam sebuah organisasi sangat penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, PT Karya Mina Putra Rembang perlu untuk memperhatikan berbagai masalah yang muncul agar produktivitas kerja karyawan dapat lebih meningkat menjadi lebih unggul. Berdasarkan latar belakang

masalah, diketahui ada beberapa masalah yang terjadi diperusahaan. Permasalahan yang sering muncul di PT Karya Mina Putra Rembang adalah berikut ini.

1. Kurangnya pemberian insentif secara Finansial dalam bekerja menyebabkan para karyawan kurang semangat dalam bekerja. Seperti insentif finansial dalam bentuk uang yaitu bonus, pemberian bonus tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan pada PT Karya Mina Putra Rembang, karena pemberian bonus tidak diberikan secara khusus kepada karyawan yang berhak menerima bonus tersebut, melainkan diberikan secara borongan (group).
2. Kurangnya ketersediaan alat perlengkapan K3 yaitu Masker dan Jaket. Pada masa proses produksi karyawan ada yang menggunakan masker ada juga yang tidak menggunakan masker, hal ini dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan para karyawannya karena bau ikan yang menyengat atau bau amis maka akan dapat mengganggu pernafasan karyawan pada PT Karya Mina Putra Rembang. Sedangkan kurangnya perhatian dari pimpinan PT Karya Mina Putra Rembang terhadap produktivitas kerja karyawan pada unit produksi *Frozen* yaitu terbatasnya ketersediaan Jaket untuk dipakai di ruang produksi *Frozen*, yang dimana kesehatan dan keamanan karyawan harus diperhatikan dan yang terutama adalah karyawan tersebut harus benar-benar sehat, karena didalam ruang produksi *Frozen* karyawan harus bekerja dibawah tekanan suhu yang sangat dingin dan benar-benar membutuhkan tenaga yang sehat dan kuat.
3. Masih adanya karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan.

4. Absen yang tinggi tanpa menggunakan surat izin.
5. Suasana yang kurang kondusif dapat menimbulkan karyawan bermalasan dalam bekerja. Contohnya, pada proses produksi pandangan ruang yang digunakan cukup besar tetapi masih pengap dan panas, karena jumlah karyawannya cukup banyak dan kurangnya fasilitas pabrik seperti terbatasnya kipas angin diruangan tersebut dan kurangnya pencahayaan dari luar ruangan produksi pandangan. Sehingga karyawan akan tidak nyaman di ruang proses produksi pandangan karena pengap dan panas.

Berdasarkan dari uraian mengenai masalah-masalah di atas, maka dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh Positif dan signifikan antara Insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan unit produksi PT Karya Mina Putra Rembang?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh Positif dan signifikan antara Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3) terhadap Produktivitas kerja karyawan unit produksi PT Karya Mina Putra Rembang?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh Positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan unit produksi PT Karya Mina Putra Rembang?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh Positif dan signifikan antara Insentif, Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3), dan Disiplin

Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi PT Karya Mina Putra Rembang secara berganda?

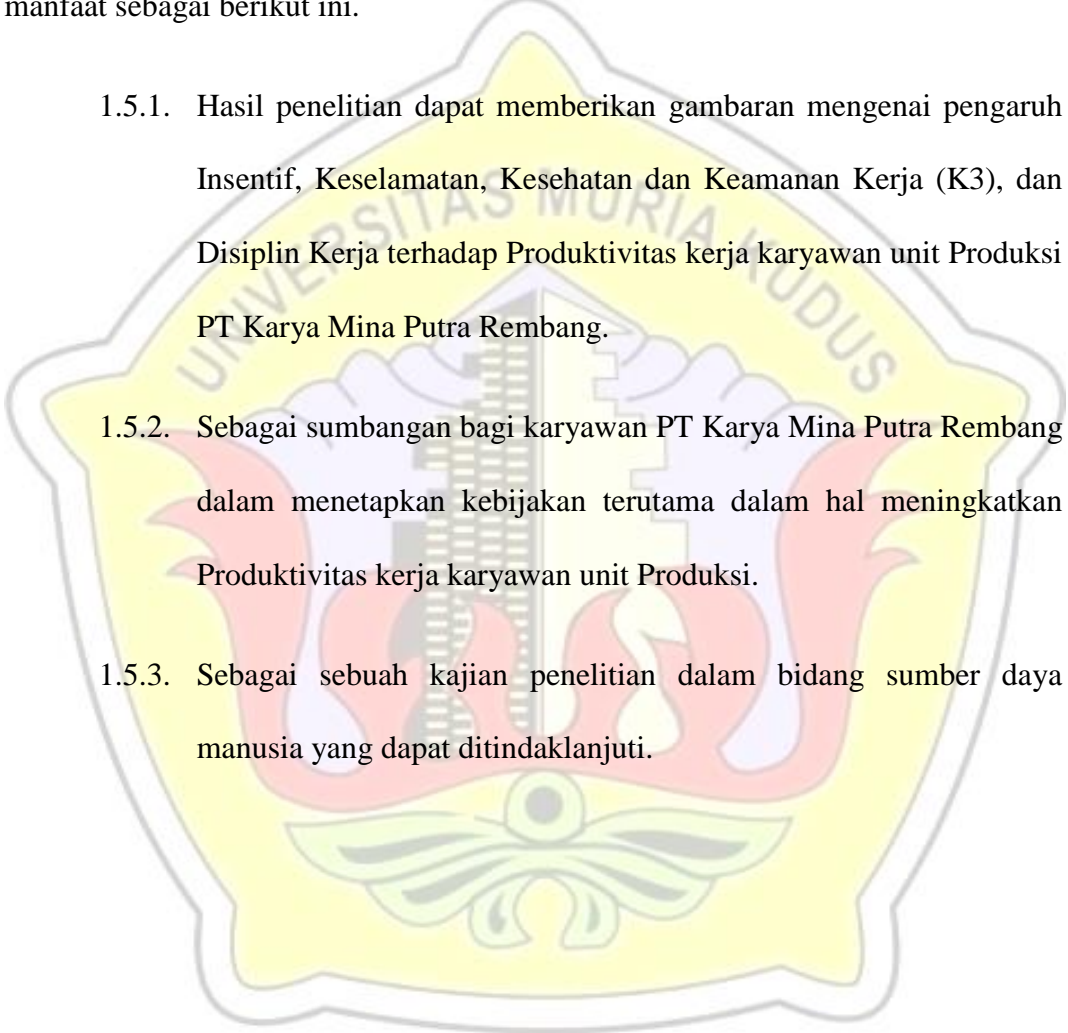
1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh Insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan unit Produksi PT Karya Mina Putra Rembang.
- 1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3) terhadap Produktivitas kerja karyawan unit Produksi PT Karya Mina Putra Rembang.
- 1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan unit Produksi PT Karya Mina Putra Rembang.
- 1.4.4. Untuk menganalisis pengaruh Insentif, Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3), dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan unit Produksi PT Karya Mina Putra Rembang secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan memberikan manfaat sebagai berikut ini.

- 
- 1.5.1. Hasil penelitian dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Insentif, Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja (K3), dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan unit Produksi PT Karya Mina Putra Rembang.
 - 1.5.2. Sebagai sumbangan bagi karyawan PT Karya Mina Putra Rembang dalam menetapkan kebijakan terutama dalam hal meningkatkan Produktivitas kerja karyawan unit Produksi.
 - 1.5.3. Sebagai sebuah kajian penelitian dalam bidang sumber daya manusia yang dapat ditindaklanjuti.